

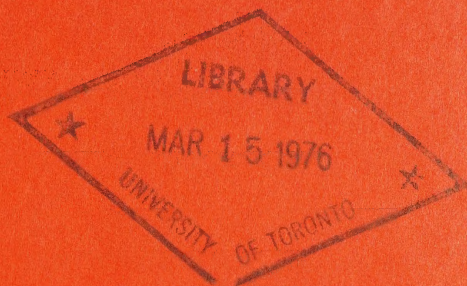
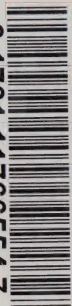
Canada's Unemployment Insurance Plan

CA1

L73

-75C17

3 1761 11766554 7




What happens NOW?



Unemployment Insurance
Canada

Assurance-chômage
Canada



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117665547>

The Unemployment Insurance Program has offered temporary income protection to Canadian workers for over 35 years. Those years have seen significant changes in the world of work and unemployment insurance has met the challenge of responding to those changes.

This year, new provisions have been made in the Unemployment Insurance Act. This booklet tells why they have been introduced and describes the more important ones in general terms.



Unemployment Insurance
Canada

Assurance-chômage
Canada



Canada's Unemployment Insurance Program

The Unemployment Insurance Program protects over 90 per cent of all working Canadians against a loss of income through unemployment, illness or pregnancy. That makes it one of the most important social programs in this country.

The program and its effect on our society and economy are examined on a continuing basis to ensure that it meets the needs of workers and their employers.

A number of important changes have recently been made in the Unemployment Insurance Act. They affect all working Canadians — employers as well as employees. The changes have been made for four main reasons:

1. to encourage people to find and stay in stable and suitable jobs,
2. to adjust the Unemployment Insurance Plan in the light of changes in other social programs like family allowances, old age security and the Canada or Quebec Pension Plan,
3. to make the unemployment insurance scheme fairer and more flexible,
4. to provide a better balance in the sharing of costs between the federal government, employers and employees.

"What happens now" explains the changes that are being made and how they may affect you as a worker or as an employer.



What happens now...

when you claim benefits?

The changes to the Unemployment Insurance Act do not affect the way benefits are claimed.

If you become unemployed, whatever the reason, i.e. lay-off, sickness or pregnancy, ask your employer for your record of employment. He is required by law to give it to you within 5 days. Then make an application for benefit at your local unemployment insurance office. If you don't live near a U.I.C. office, complete and mail in an application.

The Commission will let you know whether or not you are eligible for benefits as soon as possible. We will also tell you if we need more information, if you are to register with a Canada Manpower Center or should come to the U.I.C. office for an interview.

Claimants, except those for sickness and maternity benefits, must show that they are actively searching and available for work.

If we find that you are not eligible and should be denied benefits, we will tell you why, for how long and what you can do about it. You can appeal our decision to an independent Board of Referees. A hearing will be held and you can bring someone with you to help you present your case.

All these procedures are unchanged by the new legislation.



What happens now...

to your contribution if you participate in the Unemployment Insurance Plan ?

One of the important principles of the unemployment insurance program is the sharing of costs between employees, employers and the federal government representing the taxpayers of Canada. This principle continues to be fully recognized in the changes which have been made to the Unemployment Insurance Act.

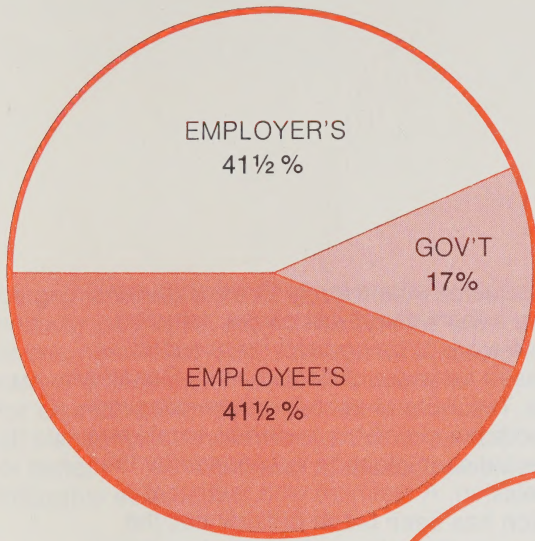
The employees and employers continue to bear directly the costs of sickness and maternity benefits as well as the cost of administration. The cost of regular benefits continues to be shared between the employees, employers and the federal government. Changes have, however, been made in the financial arrangements to ensure a fairer sharing of costs of regular benefits between the private sector and the government, in the light of changes in our society and the economy.

The new arrangement means that the share paid by employees and employers has been raised while the government's share has been reduced. As a result, the 1976 premium rate for employees is \$1.65 per hundred dollars of insurable earnings and \$2.31 for employers. The *maximum* increase in premiums for employees is 1¼¢ per hour of earnings with a corresponding 1¾¢ for employers. The total possible increase in premium payments for an employee in 1976 is \$26. For an employer it is \$36.40. These amounts are tax deductible to employees and a business expense to employers in their corporate taxes.

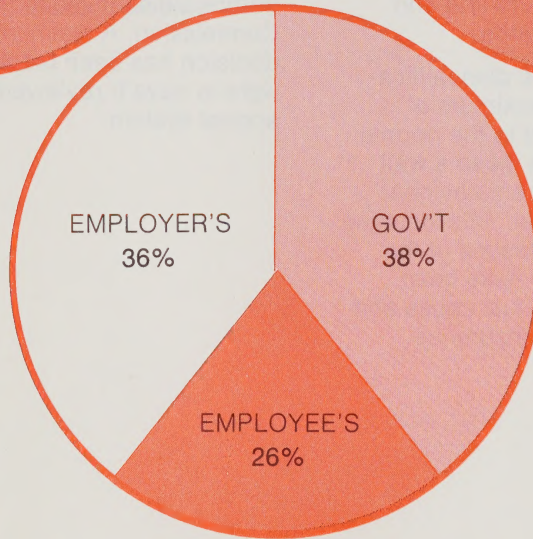
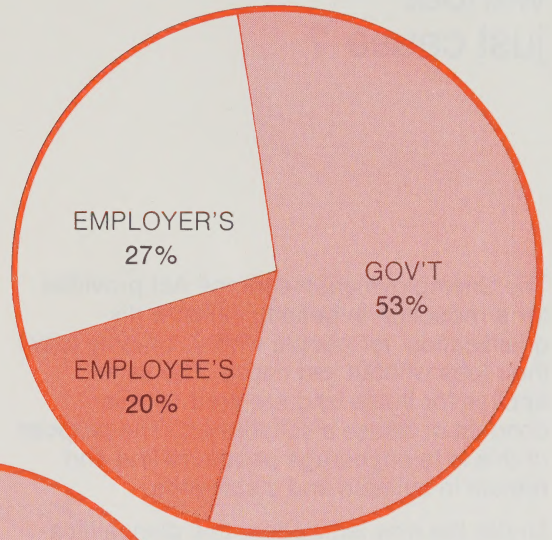
The following diagrams show how the shares of unemployment insurance costs have changed.



1955 ACT



1971 ACT
(Estimated — 1975)



1976 ACT
(Estimated — 1976)
WITH BILL C-69 IN EFFECT



What happens now...

if you leave your job without just cause ?

The Unemployment Insurance Act provides for a reduction in benefit, called a disqualification, for people who voluntarily leave their jobs without just cause. The same applies for those who are fired for misconduct or refuse a suitable job. The purpose of this is to encourage people to find and remain in suitable and stable jobs.

Under the new legislation, this disqualification has been doubled to a maximum of six weeks. This period, added to the normal two-week waiting period, can mean a wait of over eight weeks before unemployment insurance benefits are payable. This increase has been made necessary because of the large number of persons who have been quitting suitable work without just cause and then claiming unemployment insurance.

The disqualifications for such reasons as quitting a job without just cause, refusing suitable work or being fired for misconduct are based on years of decisions by Canadian courts. The facts of each case are checked with both the claimants and their employers before a disqualification is imposed by the Commission. A claimant who feels that a decision has been made unfairly has the right to have it reviewed by an independent appeal system.



What happens now...

to the benefit rate?

Large increases in other government social security programs, especially family allowances, have removed the reason for a special rate of unemployment insurance benefit for claimants with dependents. As a result, all claimants will now receive the same rate of benefit — 66⅔ percent of average weekly insurable earnings.



What happens now...

if you are 65 or over?

When you reach the age of 65, whether or not you continue to work, you and your employer will not have to pay unemployment insurance premiums any longer. At that point, you will no longer be eligible for regular or sickness benefits under the program. This change has been made because of the improvements in other income maintenance programs available to persons aged 65 and over such as the Canada and Quebec Pension Plans and Old Age Security.

If you have at least 20 weeks of insurable employment, you could qualify for a special three week retirement benefit. This payment recognizes the reduced protection which the plan provides in the year before your 65th birthday and is payable whether or not you continue to work. It also offers a financial bridge between your last pay cheque and your first pension cheque.

If you are 65 or over now and you are still working, you are encouraged to contact your local unemployment insurance office. You may be eligible for the retirement benefit now.



What happens now...

if you cannot
qualify for benefits
for some reason?

The qualifying period is normally the 52 week period before the date on which you file your claim for benefit. To qualify for benefits, you must have at least eight weeks of insurable employment in this qualifying period.

Beginning July 1, 1976, it will be possible to extend the qualifying period up to a maximum of 104 weeks for those people who were out of labour force for one of the following reasons:

- a) illness, injury or quarantine,
- b) receiving temporary total workmen's compensation,
- c) in an approved job training program,
- d) serving a sentence in prison.

The benefits to which some claimants are entitled may also be drawn over a longer period, up to a maximum of 104 weeks. This extension is for claimants who were in receipt of temporary total workmen's compensation or who were serving a prison sentence.



What happens now...

if you are ill
and cannot work?

If you have at least 20 weeks of insurable employment you may still draw up to 15 weeks of sickness benefits. As of July 1, 1976, you will have a longer period in which to draw these benefits — 39 weeks instead of the former 29. This provides better protection, especially when you are ill off and on for a period of time.



What happens now...

when you file a claim for maternity benefit?

As of February 1, 1976, you have a greater choice in deciding when you may collect your 15 weeks of maternity benefits. You may stop working and, after serving the normal two week waiting period, draw the maximum of 15 consecutive weeks of benefits during a period beginning as early as eight weeks before the week in which your child is expected to be born and ending as late as 17 weeks after the birth.



What happens now...

if it is to
your advantage
to end your
present claim
and file a new one?

It is now possible for you to end an existing claim under some circumstances and start a new one if it is to your advantage. For example, this can help you when you have used up all of the sickness benefits in your present claim and have returned to work for the 20 insurable weeks needed to qualify for a new sickness (or maternity) claim.

You might also wish to end an existing claim and start a new one in order to get a higher benefit rate. This is possible when you have worked for at least eight weeks at a higher wage than that used to set the benefit rate on your original claim.



What happens now...

if you lose
your Social Insurance
card?

Many people lose their Social Insurance number card each year, and on application, a replacement card is issued. However, in a few cases, someone finds and uses the lost card to impersonate the original owner. Up to now, the law has not allowed a new number to be issued in these cases.

Now, if you can show that your Social Insurance number is being used fraudulently and that this is causing you difficulty or embarrassment, a new number will be issued to you and your old number will be cancelled.



What happens now...

if you still
need information?

This booklet contains general descriptive information about changes to the Unemployment Insurance Act. If you need more detailed information or wish to file a claim for benefit, contact your local Unemployment Insurance Commission office.



Qu'est-ce qui se passe...

Si vous désirez recevoir
de plus amples
renseignements

Cette brochure contient des renseignements
généraux sur les modifications apportées à
la Loi sur l'assurance-chômage. Si vous
désirez obtenir plus de détails ou présenter
une demande de prestations, veuillez com-
muniquer avec votre bureau local d'assu-
rance-chômage.



si vous perdez votre carte
d'assurance sociale?

Plusieurs personnes perdent, chaque année, leur carte d'assurance sociale. Sur demande, la Commission émet une carte de remplacement. Dans certains cas, une personne peut la trouver et décider de l'utiliser frauduleusement. Jusqu'à maintenant, la Loi ne permettait pas à la Commission d'attribuer un nouveau numéro d'assurance sociale, ce qui pouvait causer des ennuis à l'individu concerné.

Dorénavant, si vous pouvez démontrer que votre numéro d'assurance sociale est utilisé frauduleusement et que ceci vous cause des préjudices, un nouveau numéro vous sera attribué et l'ancien numéro sera annulé.



lorsqu'il est à votre
avantage de mettre fin à
une période de
prestations en cours pour
en faire établir une
nouvelle?

Si vous jugez que c'est dans votre intérêt,
vous pouvez maintenant, dans certains cas,
mettre fin à une période de prestations en
cours et en faire établir une nouvelle.
Il pourra, par exemple, être à votre avantage
de faire établir une nouvelle période de
prestations dans les cas de maladie (ou ma-
ternité), si vous avez retiré toutes les pres-
tations de maladie auxquelles vous aviez
droit dans la période courante et êtes re-
tourné au travail pour une période d'au moins
20 semaines d'emploi assurable. Vous
pourrez peut-être aussi souhaiter, afin d'ob-
tenir un taux de prestations plus élevé, mettre
fin à une période en cours pour en faire
établir une nouvelle. Cette situation est pos-
sible lorsque vous avez travaillé pendant
au moins huit semaines à un salaire plus
élevé que celui qui déterminait votre taux de
prestations pendant la période courante.



lorsque vous présentez
une demande de
prestations de maternité?

À partir de février 1976, si vous avez droit
aux 15 semaines consécutives de prestations
de maternité, vous pourrez plus facilement
décider quand vous les recevrez.

Vous pouvez arrêter de travailler et, après
l'écoulement de la période d'attente normale
de deux semaines, vous pourrez commencer
à recevoir ces prestations jusqu'à huit se-
maines avant la semaine prévue de l'accou-
chement. Vous pourrez, si vous le préférez,
commencer plus tard à recevoir ces pres-
tations de maternité. Vous ne pourrez pas
toutefois recevoir ces prestations après la 17^e
semaine suivant la naissance de votre

enfant.



lorsque vous êtes malade
et incapable de travailler?

À partir du 1^{er} juillet 1976, si vous avez accumulé au moins 20 semaines d'emploi assurable, vous aurez droit de toucher jusqu'à 15 prestations hebdomadaires de maladie dans les 39 premières semaines de votre demande de prestations (plutôt que 29 comme par le passé).
Cette mesure vous offre une meilleure protection, surtout si vous êtes malade de façon intermittente pendant cette période.



lorsque vous n'êtes pas
admissible aux prestations
d'assurance-chômage
pour certaines raisons?

Pour avoir droit aux prestations d'assurance-
chômage, vous devez avoir au moins huit
semaines d'emploi assurable pendant la
période de référence, c'est-à-dire pendant
les 52 semaines précédant votre demande
de prestations.
À partir du 1^{er} juillet 1976, la période de
référence sera portée, dans certains cas, à
un maximum de 104 semaines. Vous avez
droit à cette prolongation si vous vous
trouvez temporairement hors du marché du
travail pour l'une ou l'autre des raisons
suivantes:

a) vous êtes malade, blessé ou en
quarantaine;
b) vous recevez, pour une période limitée,
des indemnités pour invalidité totale
temporaire;
c) vous suivez un cours de formation
approuvé par la Commission;
d) vous purgez une peine d'emprisonne-
ment.

De plus, si vous recevez des indemnités pour
invalidité totale temporaire ou si vous purgez
une peine d'emprisonnement, vous pouvez
recevoir des prestations pendant une période
plus longue allant jusqu'à un maximum de
104 semaines.



Qu'est-ce qui se passe... lorsque vous êtes âgé de 65 ans ou plus?

Cette prestation spéciale vous assure un revenu pour la période entre votre dernier chèque de salaire et votre premier chèque de pension.

Si vous êtes âgé de 65 ans et plus et vous occupez toujours un emploi, nous vous invitons à communiquer avec un représentant de votre bureau local d'assurance-chômage.

À partir du moment où vous avez atteint l'âge de 65 ans, ni vous ni votre employeur aurez à contribuer au fonds d'assurance-chômage. À partir de ce moment-là, vous n'êtes plus admissible aux prestations ordinaires ou de maladie.

Cette modification portant sur l'assujettissement au régime s'explique par les améliorations apportées aux autres programmes sociaux disponibles aux personnes âgées de 65 ans et plus, tels le régime de pension du Canada ou du Québec et la pension de vieillesse.

Si, toutefois, vous avez au moins 20 semaines d'emploi assurable accumulées, vous avez alors droit à une prestation spéciale de retraite équivalente à trois semaines de prestations ordinaires. Ceci tient compte de la protection réduite que le régime vous fournit dans l'année qui précède votre 65^e anniversaire. Vous avez droit à cette prestation que vous continuiez ou non à travailler.



en ce qui concerne
le taux des prestations?

L'amélioration en matière d'assujettissement
aux autres programmes de sécurité sociale et
les augmentations dans les paiements de
bénéfices faits au titre de ces programmes,
tel celui des allocations familiales, expliquent
la suppression du taux spécial de presta-
tions pour les sans-emploi avec personne à
charge. Par conséquent, le taux de presta-
tions sera dorénavant le même pour toutes
les demandes de prestations, soit 66% p.
100 de la rémunération hebdomadaire
assurable.



Qu'est-ce qui se passe... lorsque vous quittez votre emploi sans raison valable?

La Loi sur l'assurance-chômage prévoit une interruption dans le versement des prestations, appelée "exclusion", pour ceux qui, de leur propre initiative, quittent leur emploi sans raison valable. La même chose s'applique à ceux qui sont congédiés pour in-conduite ou qui refusent un emploi convenable. Cette mesure a pour but d'inciter les gens à se trouver et garder un travail convenable et stable.

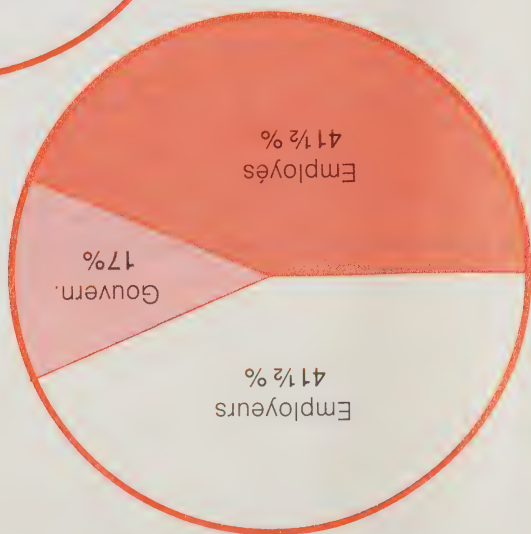
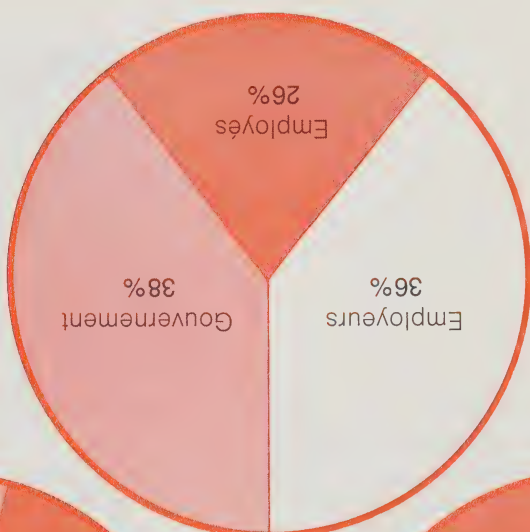
Aux termes de la nouvelle législation, la période d'exclusion a été doublée et est maintenant de 6 semaines. Cette période, ajoutée à la période d'attente normale de 2 semaines, peut vouloir dire un délai de 8 semaines avant que ceux passibles d'exclusion aient droit aux prestations d'assurance-chômage. Cette prolongation de la période d'exclusion a été rendue nécessaire à cause du trop grand nombre de personnes qui quittaient, sans raison valable, un emploi autrement jugé convenable, afin de réclamer des prestations d'assurance-chômage.

Le principe d'exclusion d'un prestataire est fondé sur des années de jurisprudence dans les Cours canadiennes. De plus, chaque fois que l'on considère la possibilité d'imposer une exclusion à quelqu'un, la Commission vérifie d'abord les faits avec le prestataire et son employeur. Tout prestataire qui juge qu'une telle décision est inéquitable a le droit d'en appeler de cette décision au Conseil arbitral indépendant, mentionné précédemment.

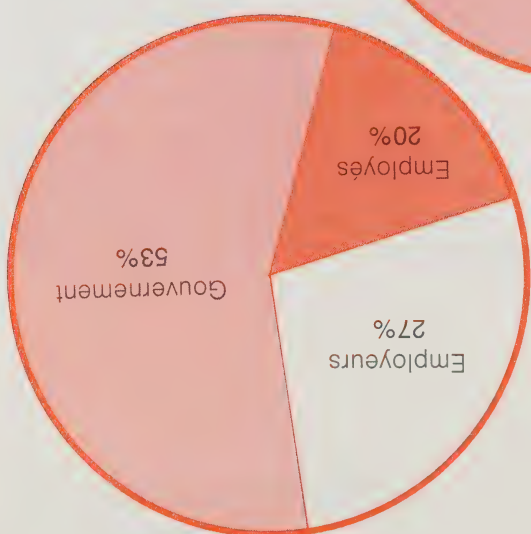




Législation de 1976
(prévu)
Avec le projet de Loi C-69 en vigueur



Législation de 1955



Législation de 1971
(estimé)

lorsque vous contribuez au régime d'assurance-chômage?

Un des principes sous-jacent au régime d'assurance-chômage consiste à répartir les coûts entre les employés, les employeurs et le gouvernement fédéral en tant que représentant des contribuables. Les modifications qui ont été apportées à la Loi sur l'assurance-chômage respectent ce principe du partage des coûts.

Comme par le passé, les employés et leurs employeurs se partageront le coût des prestations de maladie et de maternité ainsi que les frais de l'administration générale du programme. Quant au coût des prestations ordinaires, il continuera d'être partagé entre les employés, leurs employeurs et le gouvernement fédéral.

Tenant compte de l'évolution récente de la société et de la situation économique, des changements viennent toutefois d'être apportés au partage des coûts des prestations ordinaires. Il s'agit d'assurer une meilleure répartition de ces coûts entre le secteur privé et le gouvernement. Le taux de cotisation

des employeurs et des employés vient, par conséquent, d'être relevé tandis que la contribution du gouvernement fédéral au régime a été réduite.

En 1976, le taux de cotisation des employés est de \$1,65 par \$100 de rémunération assurable et celui des employeurs, de \$2,31. L'augmentation maximale du taux de cotisation est, pour les employés, de 1/4 ¢ de l'heure et de 1 3/4 ¢ pour leurs employeurs. Au cours de cette année, l'augmentation du coût des cotisations ne dépassera pas \$26 pour les employés et \$36,40 pour leurs employeurs.

Les cotisations d'assurance-chômage peuvent, par ailleurs, être déduites par les employés pour fins d'impôt sur le revenu des particuliers et par les employeurs, comme dépenses d'affaires pour fins d'impôt sur le revenu des corporations.

Les diagrammes qui suivent démontrent l'évolution récente dans le partage des coûts entre les différents partenaires.



lorsque vous demandez des prestations d'assurance-chômage?

Les modifications apportées à la Loi ne changent pas les dispositions concernant la demande de prestations comme telle. Si vous êtes sans emploi, malade ou enceinte, demandez votre relevé d'emploi à votre employeur. Il est obligé, aux termes de la Loi, de vous le fournir dans les cinq jours qui suivent votre demande. Comme par le passé, vous devez ensuite présenter votre demande à votre bureau local d'assurance-chômage. Si vous habitez loin d'un bureau d'assurance-chômage, veuillez faire votre demande par la poste.

La Commission vous indiquera, le plus tôt possible, si vous êtes admissible ou non à des prestations d'assurance-chômage. C'est à ce moment que nous vous signalerons si nous avons besoin de renseignements supplémentaires, si vous devez vous enregistrer au centre de main-d'œuvre du Canada ou si vous devez vous rendre au bureau local de la Commission d'assurance-chômage pour une entrevue.

Sauf en cas de maladie ou de maternité, vous n'êtes admissible aux prestations que dans la mesure où vous êtes disponible pour travailler et démontrez que vous cherchez activement du travail.

S'il s'avère que vous n'êtes pas admissible ou que vous êtes sujet à une exclusion des prestations pour une raison quelconque, nous vous dirons pourquoi, pour combien de temps vous n'y aurez pas droit et ce que vous pouvez faire pour changer cette situation. Vous pouvez d'ailleurs en appeler de notre décision à un Conseil arbitral qui est indépendant de la Commission d'assurance-chômage.

Une audition vous sera alors accordée par le Conseil arbitral et, si vous le jugez à propos, vous pourrez vous présenter accompagné d'une autre personne pour vous aider.

Les procédures administratives décrites ci-dessus n'ont pas été modifiées par l'introduction de la nouvelle législation.



Le régime d'assurance-chômage

Le régime d'assurance-chômage vous fournit un revenu temporaire si vous êtes sans emploi et si vous cherchez du travail. Il assure aussi le maintien partiel de votre revenu dans le cas d'une maladie ou d'une grossesse. Comme 90% des travailleurs participent à ce régime, il constitue une des pierres angulaires de la législation sociale de notre pays.

Le régime d'assurance-chômage est continuellement étudié, afin de s'assurer qu'il répond adéquatement aux besoins des travailleurs et de leurs employeurs. Depuis plus de 35 ans, la Commission d'assurance-chômage examine, de façon régulière, les effets du régime sur notre société et la situation économique.

Un certain nombre de modifications ont été apportées, cette année, au régime d'assurance-chômage.

Quatre idées principales expliquent la cause de ces changements:

1. inciter les gens à trouver et garder un emploi stable et convenable;
2. compte tenu des modifications apportées aux autres programmes de sécurité sociale, tels que celui des allocations familiales, de la pension de vieillesse et du régime de pension du Canada ou du Québec, apporter les modifications appropriées au régime d'assurance-chômage;
3. rendre le régime d'assurance-chômage plus équitable et plus souple;
4. s'assurer d'une meilleure répartition des coûts entre les parties en jeu soit le gouvernement fédéral, les employeurs et les employés.

"Qu'est-ce qui se passe" vous explique ces modifications et souligne à quel point elles sont susceptibles de vous toucher en tant qu'employeur ou employé.



Au cours des 35 dernières années, le régime d'assurance-chômage a apporté aux travailleurs canadiens sans emploi un soutien temporaire du revenu. Au cours de cette période, le monde du travail a subi maintes transformations et, pour s'y adapter, le régime d'assurance-chômage a dû être revu constamment.

La Loi sur l'assurance-chômage a subi, cette année, de nouvelles modifications. Cette brochure vous explique ces modifications et pourquoi elles ont été apportées.



Assurance-chômage

Unemployment Insurance
Canada



avec l'assurance-chômage

qu'est-ce qui se passe?

